

ハラスメント防止規程

株式会社シンプルメーカー

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、従業員、会社代表者その他の役員のハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント）の防止及び排除のために、必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規則中の次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

(1) ハラスメント

行為者の意図に関わらず、その言動により当該行為を受けた相手又は周囲の者を不快にさせ、尊厳を傷つけ、悩ませ、苦しませ又は不利益を及ぼすものであって、職場の内外及び就業時間の内外を問わず、職務上の地位や人間関係などの職場内での関係性を背景に行われる行為

(2) セクシュアルハラスメント

職場での相手の意に反する言動で、次のいずれかに該当する行為

ア 性的な言動に対する従業員の対応により従業員が労働条件について不利益を受けるもの（対価型セクシュアルハラスメント）

イ 性的な言動により従業員の就労環境が害されるもの（環境型セクシュアルハラスメント）

(3) パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為

(4) マタニティハラスメント

妊娠、出産及び育児等に関する制度等の利用に関する言動により従業員の就業環境を害すること並びに妊娠、出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害することのうち、業務分担や安全配慮等の観点から業務上の必要性に基づいて行われたと認められないもの

(5) 職場

従業員が業務を遂行するすべての場所であって、従業員が通常就業する場所以外の場所も含む

(6) 性的言動

性的な内容を含み又は想起させる発言、行動その他性的な内容を伴う言動のすべて

(7) 職場内の優位性

直属の上司はもちろんのこと、直属の上司以外の者であっても、先輩後輩など人間関係により、相手に対し実質的に影響力を持つ場合のほか、キャリアや技能に差のある同僚や部下が相手に対し実質的に影響力を持つ場合のその関係性

第2章 会社等の対応

(研修)

第3条 会社はハラスメントの防止を図るため、従業員に対して必要な研修を実施するよう努めるものとする。

(管理監督者の責務)

第4条 他の従業員を管理監督する者（以下「管理監督者」という）は、ハラスメントの防止及び排除のために、ハラスメントに起因する問題に迅速かつ適切に対処しなければならない。

- 2 管理監督者は、前項の目的を達するために、従業員に対し、定期的に、ハラスメントに該当する具体的行為を説明し、当該行為を行わないよう指導しなければならない。
- 3 管理監督者は、ハラスメントが行われたことを知ったときは、速やかに会社代表者又はその他の役員に申告しなければならない。この場合、当該行為を受けた従業員又は当該行為を受けたことを聞いた従業員に対し、上司又は相談・苦情窓口へ申告できることを伝えなければならない。

(相談・苦情窓口の設置)

第5条 会社は、ハラスメントに関する相談及び苦情を申告する窓口として、人事担当または顧問弁護士に、相談・苦情窓口を設置する。

- 2 従業員は、ハラスメントが行われ若しくは行われようとしているとき又はハラスメントが行われ若しくは行われようとしていることを知ったとき、前項の相談・苦情窓口へ、当該ハラスメントを申告し相談することができる。
- 3 管理監督者及び部下からハラスメントが行われ又は行われようとしている旨の連絡を受けた従業員は、当該連絡を行なった従業員に対し、第1項の相談・苦情窓口を紹介しなければならない。

(相談員による調査及びプライバシーの保護)

第6条 相談・苦情窓口の相談員が、従業員からハラスメントに関する相談又は苦情の申告を受けたときは、相談員は、当事者、その他の関係者から、事情聴取を行うことができる。

- 2 前項の規定により事情聴取を行うときは、相談員は、公正かつ事情聴取対象者のプライバシーに配慮してしなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第7条 会社及び従業員は、ハラスメントに関する相談、苦情の申告及び当該苦情に係る調査協力を行った従業員その他ハラスメントに関して正当な対応を行った従業員に対して、当該行為を行ったことを理由に、不利益な取扱いをしてはならない。

(調査・措置)

第8条 会社は、相談・苦情窓口へ相談又は申告されたハラスメントに関する事実について、必

要と認めるときは、当事者に対する事情聴取及びこれに付随する調査を行う。

- 2 会社は、前項の調査のみでは事実の確認が十分にできないときは、当事者以外の第三者からも事情聴取を行うことができる。
- 3 会社は、前2項の規定により当事者及び第三者から調査を行うときは、当事者及び第三者のプライバシーに配慮しなければならない。この場合、調査は、非公開で行う。

(懲戒)

第9条 前条の調査の結果、従業員がハラスメントを行い又は行おうとしていたと認められるときは、会社は、当該従業員に対して、就業規則（総則）に規定するところにより、懲戒処分を行うことができる。

- 2 会社は、前項の場合において、当該従業員に対し、ハラスメントを受けた者及び当該ハラスメントに関する相談又は苦情の申告を行った者の不利益回復措置を採る等のため、配置転換、その他適当な措置を講じることができる。

(再発防止措置)

第10条 会社は、第8条第1項及び同条第2項の調査結果にかかわらず、同項の規定により調査を行ったときは、改めて職場におけるハラスメントに関する啓発を行う等の防止措置を講じる。

(秘密の厳守等)

第11条 従業員、会社代表者その他の役員は、ハラスメントに関する相談及び苦情の申告について、当該相談及び申告の内容並びに事情聴取及び調査の結果知り得た事実を、第三者に漏らしてはならない。

- 2 従業員、会社代表者その他の役員は、ハラスメントに関する相談及び苦情の申告について、当該相談及び申告の内容並びに事情聴取及び調査の結果知り得た事実により、従業員のプライバシーや人格を侵害しないように配慮しなければならない。

第3章 ハラスメントに関する禁止行為

(セクシュアルハラスメントに関する禁止行為)

第12条 従業員は、次に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 性的又は身体上の事柄に関する不必要な質問及び発言
- (2) わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- (3) うわさの流布
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- (6) 交際又は性的関係の強要

(7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、当該行為を行ったことを理由とした制裁処置

(8) その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動

(パワーハラスメントに関する禁止行為)

第13条 従業員は、次に掲げる行為を行ってはならない。

(1) 暴行又は傷害等身体的な違法な有形力の行使

(2) 脅迫、名誉棄損、侮辱又はひどい暴言等精神的な攻撃

(3) 隔離、仲間外し又は無視等人間関係からの切り離し行為

(4) 業務上明らかに不要な行為若しくは遂行不可能なことの強制又は仕事の妨害

(5) 業務上の合理性なく能力又は経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じ又は仕事を与えない行為

(6) 私的なことに過度に立ち入る言動

(7) その他前各号に準じる行為

(マタニティハラスメントに関する禁止行為)

第14条 従業員は、次に掲げる行為を行ってはならない。

(1) 妊娠や出産をした女性従業員が、会社が認める権利を行使しようとした際に、その権利行使を妨害する行為

(2) 妊娠や出産をした女性従業員が、会社が認める権利を行使し、又は権利を行使しようとしたことを理由に嫌がらせを行う行為

第4章 その他

(改廃)

第15条 本規程の改廃は、取締役会（取締役会設置会社でない会社は取締役）において行うものとする。

(附則)

この規則は令和2年11月1日から施行する。